# 2024年选人用人工作专题报告一评议两报告 选人用人工作专题报告(大全11篇)

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-09-13

*报告材料主要是向上级汇报工作,其表达方式以叙述、说明为主,在语言运用上要突出陈述性,把事情交代清楚,充分显示内容的真实和材料的客观。怎样写报告才更能起到其作用呢？报告应该怎么制定呢？以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧选人用...*

报告材料主要是向上级汇报工作,其表达方式以叙述、说明为主,在语言运用上要突出陈述性,把事情交代清楚,充分显示内容的真实和材料的客观。怎样写报告才更能起到其作用呢？报告应该怎么制定呢？以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

**选人用人工作专题报告一评议两报告篇一**

选人用人专项检查组：

xx年以来，xx法院以\*\*x新时代中国特色社会主义思想为指导，坚决贯彻\*\*x加强政法队伍建设的重要指示精神，在选人用人建设工作中，突出政治标准，突出忠诚干净担当，认真落实《党政领导干部选拔任用工作条例》，坚持标准，严密程序，深化改革，严肃纪律，干部选拔任用工作的科学化、民主化、制度化水平进一步提高。xx年以来，xx法院共提拔重用干部x人，配合组织部推荐选拔市管干部x人，晋升法官等级x人，晋升职级x人次，通过招录、遴选新进人员x人。

x年以来，x院坚持把一个“严”字贯穿到组织人事工作全过程，突出问题导向，在队伍建设上想办法、出实招、补短板，队伍建设取得明显成效。

（一）以严的要求狠抓思想政治建设，确保队伍绝对忠诚。一是树立思想政治工作一盘棋思想，建立以党组为核心，一把手负总责，分管领导全面抓，党支部为基础，政工部门为主导的思想政治工作网络，形成齐抓共管格局。二是扎实推进“两学一做”、“不忘初心、牢记使命”重大主题教育工作，刀刃向内解决突出问题，提升党性修养，引导干警坚定理想信念，切实增强“四个意识”，坚决做到“两个维护”。三是与时俱进创新思想政治工作方法。拓宽思想教育方式，定期开展思想政治状况调研，建立干警思想动态分析和谈心谈话制度，确保思想政治工作入心入脑。

（二）以严的标准坚持制度规范，切实做到按程序选人用人。一是以《党政领导干部选拔任用工作条例》为遵循，细化和完善规范选人用人议事规则和实施流程。二是在党组会研究环节，坚持集体酝酿、集体决策，规范了选人用人决策行为。三是在干部任职环节，严格执行干部任前公示制度、干部任职试用期制度、干部任职谈话制度，切实加强了干部选拔任用的监督教育管理。四是全面推行领导干部试用期制，认真开展领导干部试用期考察、年度考核，切实强化对干部的跟踪管理。

（三）以严的措施抓好干部选用管理，形成良好选人用人氛围。一是深化干部人事改革，努力形成“能者上、庸者下”的选人用人环境。严把“准入关”，积极争取指标，面向社会招录公务员x人，科学设置招考职位及条件，确保进人质量；严把“用人关”，严格落实干部个人重大事项报告等制度，每年按组织部要求，组织全院处级以上干部填写了报告，共完成x余份报告的系统录入、信息核对、补正和汇总上报工作；二是扎实做好人事任免工作，周密开展资料准备、个人事项报告填写与核查、材料上报、档案审查等事项，及时向市人大常委会、市委组织部、政法委上报人事任免工作。三是严查违纪违法案件。严格落实案件查办制度，对已经查实违法违纪人员，采取“零容忍”的态度，做到有案必查、有腐必惩。

（四）以严的精神稳妥推进司法改革，确保队伍稳定务实。深入推进法官职务序列改革，司法体制改革“红利”进一步落地。按照省委组织部、市委组织部、省法院的部署安排，先后为x院x名入额法官确定了法官等级，为x名法官助理、书记员进行了职务套改，高效率地完成法官和司法辅助人员的单独职务等级确定工作。

（一）选人用人方面

1.干部队伍结构不合理。审判一线办案法官数量不足，审判辅助人员短缺，“案多人少”矛盾突出。现有员额法官x人，法官助理x人，书记员与速录员x人，远未达到要求1:1:1的人员比例。受机构改革等因素影响，人员“减多进少”，造成人员断层，同时年龄结构不合理，50岁以上和35岁以下的干部占比较高，中间各年龄段占比较低，整体年龄结构呈现两头大中间小的“哑铃型”分布，队伍梯次出现青黄不接。中层领导干部年龄偏大，中层正职平均年龄x岁，副职平均年龄x岁，综合部门与审判部门相比更为明显。近年来为缓解干警年龄结构偏大的问题，通过公务员招考、遴选等方式招录了大批年轻干部，极大地改善了干部队伍的年龄和学历结构。但是也带来了年轻干部年龄与职务“扎堆”的问题，为今后干部选拔与晋升调职埋下了潜在矛盾。

2.入额遴选工作矛盾逐渐显露。随着司法改革的深入，法官员额制已全面完成，使优秀的法官集中在了审判一线，提高了法官专业化、职业化的水平，提升了审判效率和质量。但是，在法官入额遴选工作中也出现了很多矛盾。一是我院执行省里规定的35%的法官员额比例，在办案数量只增不减的情况下，“案多人少”的矛盾进一步凸显，许多优秀的老法官因名额限制，未能进入员额，不能继续担任法官，员额法官办案压力陡增，难以有效应对日益增长的办案要求。在怎样合理使用未入额法官，充分调动他们的工作积极性方面，途径还不够多，方式方法还有待创新。二是法官员额分配存在矛盾。部分年龄较大的或已经改为非领导职务、长期不办案的法官也想法设法要求入额；入额的院领导、庭领导事务性工作繁忙，牵扯精力工作较多，无法专注办案，入额后办案量较少，无形中增加了一般入额法官的工作量；部分青年法官，特别是原审判执行业务骨干、办案能手未能入额而转任法官助理，有的还要兼职书记员工作，工作积极性受到影响，削弱了干劲。

三是新的入额遴选政策限制了x法院x年以后新招录的法官助理入额途径，新招录法官助理只能到基层法院任职才能入额。x院x年以后新招录的法官助理共x人，占现任法官助理人数的一半以上，且均为硕士研究生以上学历。为入额成为法官，今后几年势必会有大量法官助理要求调走，造成人员短缺和人才流失。如果限制人员调动，则会因失去入额机会而影响法官助理的工作积极性，不利于审判执行工作健康发展。

3.年轻干部培养和交流机制不够完善。有些部门轮岗交流、培训学习的机会较少。对年轻干部缺乏长远培养规划，大力选拔使用年轻干部上方法不够多，措施不够有力，还处于研究论证阶段，没有制定出台具体办法措施，没有形成一套完善的选拔、培养、管理和使用制度，存在重“进、选、招”，忽视“育、管、用”的问题。

4.干部监督管理仍有不足。x院近x年共有x名处级领导干部因个人有关事项报告存在不实问题而受到批评教育、诫勉谈话。有x名局级干部被诫勉谈话，究其原因，并非本人有意隐瞒漏报，主要是思想重视程度不够，对法规理解有偏差造成填报疏漏。虽然院党组高度重视领导干部个人事项填报工作，并多次予以强调要求，从严按照“两项法规”对违反规定的同志严肃处理，但也反映了组织部门前期的教育宣传、指导审核工作没做到位，提前预防工作没有全面跟上。

5.对专门技术人才的引进、培养和作用发挥重视程度不够，进人渠道不通畅。法院工作专业化程度高，在知识产权案件审理、司法鉴定等复杂审理工作中，需要高精尖的法律及相关专业的优秀人才作支撑，目前的常规招录渠道，无法很好地满足需要。

（二）担当作为方面

6.思想状态不够积极。受客观因素影响，少数干部精神状态不佳，没有及时调整好思想状态，存有畏难情绪和懈怠心理。一是审判任务繁重，案件数量逐年增长、审限和司法公开等要求严、新型疑难复杂案件增加、社会大环境变化，对人民法院司法职业的要求越来越高，加班加点突击办案成为很多干警的工作常态。同时，各部门干警有近x分之x人员还要承担信访、调研、宣传、授课等工作，工作压力大。在民事审判、执行等业务量较大的部门，该矛盾更加突出。另外，部分当事人不理智地缠诉闹访，也给干警增加了较大的心理压力和精神负担，部分干警产生了职业倦怠，工作积极性和主动性不高。x年来，总计有x人选择辞职、提前退休离开审判岗位。二是受岗位职数限制以及司法改革配套制度不完善等因素影响，有的干警在岗位职级、收入和退休待遇等方面存在落差，影响了干工作的效率。不同编制、不同岗位的工资待遇和奖金差距较大。除行政编干警外，其他编制的干警没有享受到司法责任制改革带来的福利，没有享受到公车改革、职务职级并行带来的改革红利。改革后，员额法官的工资待遇提高了很多，但行政工勤、事业编制人员工资无任何变化。身份、待遇的巨大差别，也造成了不同编制干警之间的隔阂，影响了团结协作，无形地削弱了队伍的凝聚力。

7.能力素质存在短板。在队伍建设革命化、正规化、专业化、职业化上做了大量工作，取得了一定成效，但与新时代新担当的要求还有差距。x院干警整体学历水平较高，行政编人员中研究生以上学历超过三分之一，但审判一线缺乏专家型、复合型法官，特别是缺乏在全国司法领域较为突出的法律实务人才。近x年来，新进的年轻干警较多，虽然学历高、干劲足，但办案经验和社会经验较少，在办理复杂案件、处理当事人情绪偏激等情况时，协调和紧急应变能力有所欠缺，办案效果与“三个效果”的要求还有差距，与人民群众新期待还有距离。

8.教育培训提升效果不够明显。教育培训缺乏层次性、针对性和灵活性，培训内容吸引力不够强，培训时间和方式与日常工作冲突，工学矛盾突出，致使有些干警对参加培训的热情不高，或者参加培训能力素质提升不明显。对审判业务部门的培训较多，对综合部门的业务培训较少，综合部门对业务培训的需求比较迫切。

（三）狠抓落实方面

9.规章制度落实不够有力。在内部管理上虽然制定了相应的规章制度，但在抓落实上还不够有力，存在部署多、检查少、督促少的现象。对请销假不及时、工作期间着装不规范等问题，院里制定了有关规章，并多次强调，但仍存在抓一抓情况好转一下，过后又反复出现的情况，反映了管理监督不够到位、不够及时。

10.考核制度不够完善。现有的考核机制中，仍存在定性评价多于定量评价的问题。虽然包含了工作目标任务的指标，但是也未完成客观量化，很难用一把“尺子”去衡量不同部门、不同岗位干部的工作成绩，导致干部之间横向比较科学性还不够，对每个岗位的任务和考核缺乏个性化的标准。对法官的考核虽以个人办案量作为重要指标，但是不同部门、不同类型的案子差距较大，权重折算比例难以平衡。如：普通民事案子数量多，案情相对简单，审理难度小，审理时间短，结案较快；刑事案件数量少，案情相对复杂，审理要求高，结案时间长，民事法官年均结案数是刑事法官年均结案数的x倍以上，造成在对民事案件和刑事案件考核指标量化上很难平衡。注重年终一次性考核，对平时的动态考核、考察存在运用不够，考核结果不能全面地反映干警日常的工作情况。

x院将继续坚持稳中求进工作总基调，深化干部人事制度改革，积极落实从优待警各项政策，充分调动广大干警干事创业的积极性。

一是提高政治站位。引导干警树立正确的世界观、人生观和价值观，提高干警廉洁自律、勤政敬业的道德觉悟。开展谈心谈话活动，及时了解干警思想动态，坚持问题导向，有针对性地做好思想政治工作。

二是健全工作机制。合理的人才选拔使用和培养制度，确保德才兼备、专业水平强、业务能力高的人员得到合理任用，做到人岗相适。给青年干警搭建成长的舞台，敢于压担子，给与更多锻炼的机会。建立常态化的轮岗交流制度，探索在两级法院间开展挂职锻炼，选派优秀的法官助理到基层法院挂职法官办案，从基层法院选调优秀助理到上级法院历练经验，建立良性互动，调动干警的工作积极性。

三是建立员额法官动态管理制度。通过考评，对能力不适应、考核不达标的员额法官，动员及时退出员额。及时补充因法官辞职、调出、退休而腾出的员额以及因干警人数增加而相应按比例增加的员额，实现员额法官队伍的良性循环。

四是完善奖惩激励机制。针对不同岗位的特点，科学设置调研、办案数量的考核权重。结合法官的办案周期、发改率等办案质量数据，科学设定绩效考核标准，发挥出绩效考核的“指挥棒”作用，提高办案质效。

五是认真做好招录选拔优秀人才进院工作。通过面向社会招录和面向全国遴选公务员，选拔优秀人才进院，不断优化全院人力资源配置，实现人力资源新陈代谢的良性循环。

六是继续做好干部监督工作。严格按照市委组织部要求，完成好领导干部个人事项报告工作的各项任务，重点是完成好随机抽查工作。

七是落实从优待警政策。完善干警履职保障机制，完善法官权益保障的配套措施，使法官无“后顾之忧”，安心本职工作。发挥好公务员职级并行激励作用，进一步调动x院干警干事创业的积极性。通过落实好现有司法干部相关政策，在推进司法改革的过程中，确保全院队伍稳定，减少人才流失。

**选人用人工作专题报告一评议两报告篇二**

市委组织部：

市\*\*水利枢纽工程有限责任公司成立以来，在公司党委的正确领导下，\*\*公司紧紧围绕市委市政府制定的工作任务目标，坚持党管干部的原则，遵循企业发展规律和人才成长规律，建立健全干部人事制度，不断提高公司干部选拔任用的科学化、民主化、制度化水平，努力营造风清气正的选人用人环境，注重领导干部的培养，有力地推动公司各方面的工作。现将公司成立以来选人用人工作整体情况、干部队伍状况分析以及存在的不足和改进建议汇报如下：

(一)落实人才强企战略，建立健全用人机制。坚持围绕中心、服务大局、促进发展，把培育壮大人才资源作为推进企业经济社会又好又快发展的重要抓手，积极营造优秀人才

市委组织部：

\*\*市\*\*水利枢纽工程有限责任公司成立以来，在公司党委的正确领导下，\*\*公司紧紧围绕市委市政府制定的工作任务目标，坚持党管干部的原则，遵循企业发展规律和人才成长规律，建立健全干部人事制度，不断提高公司干部选拔任用的科学化、民主化、制度化水平，努力营造风清气正的选人用人环境，注重领导干部的培养，有力地推动公司各方面的工作。现将公司成立以来选人用人工作整体情况、干部队伍状况分析以及存在的不足和改进建议汇报如下：

(一)落实人才强企战略，建立健全用人机制。坚持围绕中心、服务大局、促进发展，把培育壮大人才资源作为推进企业经济社会又好又快发展的重要抓手，积极营造优秀人才“引得来、留得住、讲奉献、能发展”的良好环境。同时坚持正确的用人导向，不断加强干部队伍建设，按照“能上能下、能进能出、量才使用、人尽其才”的用人机制，选优配强基层党政领导班子，切实转变干部工作作风，不断提高干部履职能力和服务群众的能力。公司成立至今，共从市直机关及事业单位借调人员6名，其中干部5名，司机1名，引进聘用人员10人。通过干部选拔任用工作，配强配优了公司干部队伍，为\*\*水库的建设提供了坚强的组织保证和人才支持，为完成市委市政府对整个枢纽工程下达的各项重大任务提供了人才保障。

(二)加强干部教育培训，全力打造高素质的干部队伍。造就干部，选拔是结果，培养是根本，没有高素质的干部队伍，就没有企业的稳健发展。公司始终致力于造就一支高素质、能够担当重任并经得起风险考验的干部队伍。成立以来，公司制定了干部培训计划，通过多层次多渠道方式，选派干部参加集团公司组织的各项培训，定期组织召开公司党委理论中心组学习，按要求开展关于工程建设和项目管理的专题教育，公司领导在单位讲党课，在干部理念信念、改革创新、安全建设、党建业务、纪律教育等方面，不断加强干部教育培训，不断提升公司各级领导干部的政治理论水平和业务能力，全年共培训干部达100多人次。

(三)强化干部监督管理，努力营造风清气正的环境。公司党委高度重视对干部的监督管理，在完善制度的基础上，不断强化选人用人工作的监督机制，确保对各级领导干部的监督管理到位，坚决制止和防范选人用人工作中的不正之风，真正营造风清气正的选人用人环境。一是严格干部选拔任用工作的全过程监督管理。严格执行选人用人工作的相关程序，严格实行民主推荐、公开公示、组织考察、集体研究、任前谈话等程序和要求，切实做到履行程序不变通，坚持原则不动摇，把握标准不走样，遵守纪律不放松，不断提升公司选人用人工作的公信度。二是强化对干部的日常监督管理。坚持惩防并举，抓好谈话提醒工作，把苗头性、轻微性问题解决在萌芽状态，同时对干部违纪违法问题坚持零容忍。成立以来，干部在工作过程中表现良好，无人被党纪处分。

(四)严格干部考核管理，坚决把握干部工作方向标。严格干部考核管理，客观公正地评价每一个干部，是新时期干部人事改革的重要内容，是提高领导干部干事创业能力，选好用好干部的重要途径。公司党委始终坚持“注重品行、科学发展、崇尚实干、鼓励创新”的用人导向，通过日常考核与年度考核相结合的方式，重点将干部的德、能、勤、绩、廉和公司年度重点工作纳入考核内容，注重干部考核结果的运用，充分调动干部干事创业的主观能动性，积极树立“奋斗者为本”的理念。

截止2024年3月中旬，公司现有7名处级领导，6名借调人员，10名聘用人员，大学本科以上学历有5人，占比21%，高级职称2人，中级职称1人。

公司成立以来，公司党委严格贯彻执行上级部门的要求，树立正确的用人导向，在选人用人工作方面取得了一定的成绩,但与上级的要求和期望相比，还存在一些不足：一是干部队伍中专业性人才偏少;二是在职工子弟、青年人才与后备干部的制度培养方面仍存在不够健全、不够系统、不够完备的情况;三是经常性了解干部的工作做得还不够深、不够细，与干部交心谈话还需要更进一步加强。

在今后的工作中，公司党委还将积极稳妥地推进干部人事制度的改革工作，进一步贯彻落实有关规定，从思想上找差距、从机制上求突破、从工作上找抓手，通过抓重点、抓关键，，认真总结以往所取得的经验，努力形成人尽其才、充满活力的选人用人机制，不断改进干部选拔任用工作中的不足，切实提高选人用人的公信度和干部群众的满意度，建设一支“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”的干部队伍。下一步，公司党委将从以下三点抓起：

一是要不断优化增加工程建设类的专业性人才。由于整个\*\*水利涉及的工程类别较多(有道路、房建，枢纽及管线等)。在今后选人用人工作中，公司要进一步增加专业技术人员，不断优化干部队伍结构。

二是要不断加强对干部的教育培训。公司要主动选拔各级干部参加公司组织的各类培训班，逐步提高干部的整体素质。这是提高公司选人用人质量和标准的有效办法，也事为企业吸引和延揽优秀人才的长效机制。

三是要继续、持续强化干部考核评价机制。以干部“能上能下”为重点，建立健全领导干部综合考核评价体系，强化考核结果的运用，将考核结果与干部的薪酬和晋升挂钩，营造健康向上、积极进取的氛围，着力激发干部的工作积极性和主观能动性。

国有企业选人用人报告

**选人用人工作专题报告一评议两报告篇三**

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

三是坚持选拔任用程序，提高选人用人公信度。在干部选拔任用上，我们坚决按照《条例》的要求，坚持民主集中制原则，严格选拔任用程序，自觉遵守干部任免纪律，坚持职工群众民主与组织考察并举的原则，注意全面考察干部的德、能、勤、绩、廉。按照干部任免权限履行党委动议、民主推荐，确定选人、发布考察预告、组织考察、个别酝酿、讨论决定、公示、任用等程序和全程纪实。做到坚持程序一步不缺，履行程序一步不错，不断提高选人用人公信度。

**选人用人工作专题报告一评议两报告篇四**

今年以来，我镇严格按照县委县政府和县武装部的部署和要求，以“高质量完成征兵工作”为目标，本着“早宣传，早动员，征兵工作贯穿全年”的工作纲领，加强组织领导，采取有力措施，扎实开展征兵工作。

(一)强组织，明分工，确定人员职责。镇党委、政府高度重视征兵工作，把征兵工作作为政治任务来抓。一是健全领导小组，成立了由镇党委书记任组长，镇长任第一副组长、武装部长任副组长，武装部、派出所、党政办、镇团委、卫生院等单位负责人组成的征兵工作领导小组，并明确了各自职责，实行严格的工作责任制。二是专门召开党政班子联席会研究部署今年的征兵工作，加强人力、财力、物力保障，确保征兵工作高质量完成。三是明确奖惩机制，将任务分配到村，责任落实到人。四是实行征兵工作单周汇报制，每周由镇专武干部向镇主要领导汇报征兵工作情况，为我镇完成今夏征兵工作任务奠定了坚实的组织基础。

(二)早动员，广宣传，营造参军氛围。针对新形势下征兵工作出现的新情况和新问题，要求各村要把征兵宣传工作作为完成征兵任务的重要工作来抓。一是在“早”字上下功夫，打好“主动仗”。在年前就要求各村开展摸底工作，对适龄青年进行全面摸底。二是在“广”字上下功夫，打好“全面仗”。积极利用学生放暑假这个黄金宣传期，对外出务工、在外就学的青年进行上门上户，讲解征兵政策。通过悬挂宣传横幅、张贴宣传标语、上门上户讲政策等形式，将《国防法》、《兵役法》、《民兵法》和《征兵工作条例》以及一系列优惠政策宣传到每家每户，确保宣传工作做到全覆盖，不留死角。截至目前，全镇制作横幅标语 条，发放宣传资料 余份。三是在“重”字上下功夫，打好“攻坚战”。为征集到高学历高质量兵员，主要针对大学生群体进行点对点重点宣传。通过电话以及上门等形式，与其交流谈心，反复对我镇大学生进行宣传工作。通过努力，我镇共有 人报名参军，其中大学生 人、高中生 人、初中生 人;进站 人，体检合格 人，共征集新兵 人，圆满完成征兵任务。

(三)强措施，严把关，力保兵员质量。镇设立征兵办公室，由镇人武部抓好征兵具体工作。严把初审关，对直接来镇上报名的青年进行初审，对其身高、体重、毕业证等信息进行初审。按照优中选优的原则确定文化素质高、身体条件好的适龄青年为预征对象，严格确保了新兵质量。

一是适龄青年总量逐年减少。选择就学和外出务工人员增多，可征兵员减少。二是往年参加过体检而没检上这部分人员，参军积极性减退，导致兵源主体大多是今年刚满18岁的青年。三是当前社会尤其是农村存在比较严重的“一切向钱看”思想，大部分适龄青年初中毕业就外出务工挣钱，留在镇域辖区的适龄青年不多，兵员基数小。

一是针对确定的预征对象，做好安全宣传、主动服务工作，确保在之后的体检政审工作中不出纰漏。二是做到坚持原则，廉洁征兵，增加透明度，接受社会各界的监督。三是对政审、体检双合格人员和他们的家属做好思想工作，进行入伍前的政治教育，树立当兵尽义务、扛枪为人民的思想，使他们端正入伍动机，从而杜绝思想退兵的可能性。四是在体检前继续加大宣传力度，针对适龄青年和大学生，帮其算好经济账、政治帐、前途帐，争取为我镇和全县的征兵工作交一份满意的答卷。

**选人用人工作专题报告一评议两报告篇五**

按照中共\*\*委组织部《关于开展选人用人专项检查的通知》文件精神，\*\*局高度重视专项检查工作，对照选人用人专项检查八个方面的主要检查内容进行了自查，现将自查情况汇报如下：

一、开展选人用人专项检查自查工作情况

2024年10月换届以来我局按照干部选拔任用工作规程，调整干部30名：含平调交流19名，其中正科级领导干部11名，副科级领导干部5名，主任科员2名，副主任科员1名，女干部8名，平均年龄40岁，大专及以上学历18名；提拔任用科级干部11名，其中正科级干部4名（其中副高2名），副科级7名（其中副高2名），女干部6名，平均年龄37岁，大专及以上学历10人。

经自查我局干部选拔不存在拉票贿选、跑官要官、说情打招呼等问题；干部选拔任用程序符合条例规定，选拔任用过程中无任何异议出现，没有出现程序不规范、突击提拔、超职数配备、擅自提高职级待遇、无违规违纪选拔任用干部情况；不存在违规开展人事调动、违规聘用人员和在编不在岗“吃空饷”等问题；干部档案材料齐全、完整，内容客观真实，无错装、漏装情况，档案整理符合要求，“三龄两历”真实，不存在干部档案造假等现象，中组部、人事部、公安部出台认真做好干部出生日期管理工作的通知后，不存在更改干部出生年月的情况；经自查我局领导干部无违规兼职、经商办企业的情况。

二、机构编制情况

根据人民政府办公室《关于印发\*\*局主要职责内设机构和人员编制规定的通知》文件，核定我局行政编制37名，其中局长1名，副局长4名；\*纪委、\*监察局派驻纪检组长1名；\*文化市场扫黄打非办公室专职副主任1名；正科级领导职数12名（含监察室主任1名），副科级领导职数12名，科级非领导职数12名；机关工勤人员编制6名。我局机关现在编在岗行政人员33人，其中局长1人、副局长4人、纪检组长1人、扫黄打非办副主任1人，调研员1人、副调研员3人，正科级领导11人、副科级领导5人、主任科员5人、副主任科员2人；机关工勤6人。

三、主要做法

（一）高度重视，深入学习

局党组高度重视《党政领导干部选拔任用工作条例》、《省干部选拔任用工作规程》和“四项监督制度”的贯彻落实，将此项工作纳入党组工作重要议事日程，加强干部选拔任用工作的领导，坚持“一把手”负责制，为建设高素质的干部队伍，推动\*\*事业的不断前进增添措施，积极组织集中学习《党政领导干部选拔任用工作条例》精神，在广大党员干部中开展反面警示教育，全面把握《党政领导干部选拔任用工作条例》的内容和要求，切实增强贯彻执行的自觉性。

（二）建立健全机制，强化监督管理

一是加强制度建设。为了保证提拔任用干部工作的纯洁性、严肃性，我局围绕选好人、用好人，加强制度建设，认真落实群众对干部选拔任用工作的知情权、参与权和监督权。二是进一步严格干部选拔任用监督。在完善制度的基础上，严格执行“四项监督制度”，不断强化选拔任用干部监督机制，加强对干部选拔任用工作的监督，有效的防止了违反选拔任用干部原则、程序和纪律的现象发生。真正用科学的制度、民主的方法、良好的作风、严格的纪律，把人选准用好。三是严格执行科级干部选拔任用工作月报告制度。

（三）坚持选拔任用程序，提高选人人用人公信度

在干部选拔任用工作上，我局按照《党政领导干部选拔任用工作条例》和《省干部选拔任用工作规程》的要求，坚持民主集中制原则，严格选拔任用程序，自觉遵守干部任免“十不准”纪律，坚持群众路线与组织考察并举的原则，注意全面考察干部的德、能、勤、绩、廉。按照干部任免权限履行党组动议、民主推荐、确定候选人、发布考察预告、组织考察、个别酝酿、讨论决定、公示、任命等程序，做到了坚持程序一步不缺，履行程序一步不错，不断提高选人用人公信度。

四、下一步工作打算

以这次自查为契机，我局将加大对新修订《干部任用条例》的学习、宣传力度，强化工作措施，加快推进干部人事制度改革步伐，继续加强新修订《干部任用条例》的学习宣传工作，进一步统一思想认识，把新修订《干部任用条例》作为干部教育培训的一项重要内容认真组织学习，真正做到领导干部熟悉条例、组织人事干部精通条例、广大干部群众了解条例，不断提高干部选拔任用工作水平。

今后，我们将继续按照《党政领导干部选拔任用工作条例》和《省干部选拔任用工作规程》的总体要求，抓重点、抓关键，努力形成人尽其才、风清气正的用人机制，自觉接受群众监督，确保把人选准、用好。

**选人用人工作专题报告一评议两报告篇六**

市委组织部：

（二）加强干部教育培训，全力打造高素质的干部队伍。造就干部，选拔是结果，培养是根本，没有高素质的干部队伍，就没有企业的稳健发展。公司始终致力于造就一支高素质、能够担当重任并经得起风险考验的干部队伍。成立以来，公司制定了干部培训计划，通过多层次多渠道方式，选派干部参加集团公司组织的各项培训，定期组织召开公司党委理论中心组学习，按要求开展关于工程建设和项目管理的专题教育，公司领导在单位讲党课，在干部理念信念、改革创新、安全建设、党建业务、纪律教育等方面，不断加强干部教育培训，不断提升公司各级领导干部的政治理论水平和业务能力，全年共培训干部达100多人次。

（三）强化干部监督管理，努力营造风清气正的环境。公司党委高度重视对干部的监督管理，在完善制度的基础上，不断强化选人用人工作的监督机制，确保对各级领导干部的监督管理到位，坚决制止和防范选人用人工作中的不正之风，真正营造风清气正的选人用人环境。一是严格干部选拔任用工作的全过程监督管理。严格执行选人用人工作的相关程序，严格实行民主推荐、公开公示、组织考察、集体研究、任前谈话等程序和要求，切实做到履行程序不变通，坚持原则不动摇，把握标准不走样，遵守纪律不放松，不断提升公司选人用人工作的公信度。二是强化对干部的日常监督管理。坚持惩防并举，抓好谈话提醒工作，把苗头性、轻微性问题解决在萌芽状态，同时对干部违纪违法问题坚持零容忍。成立以来，干部在工作过程中表现良好，无人被党纪处分。

（四）严格干部考核管理，坚决把握干部工作方向标。严格干部考核管理，客观公正地评价每一个干部，是新时期干部人事改革的重要内容，是提高领导干部干事创业能力，选好用好干部的重要途径。公司党委始终坚持“注重品行、科学发展、崇尚实干、鼓励创新”的用人导向，通过日常考核与年度考核相结合的方式，重点将干部的德、能、勤、绩、廉和公司年度重点工作纳入考核内容，注重干部考核结果的运用，充分调动干部干事创业的主观能动性，积极树立“奋斗者为本”的理念。

公司成立以来，公司党委严格贯彻执行上级部门的要求，树立正确的用人导向，在选人用人工作方面取得了一定的成绩,但与上级的要求和期望相比，还存在一些不足：一是干部队伍中专业性人才偏少；二是在职工子弟、青年人才与后备干部的制度培养方面仍存在不够健全、不够系统、不够完备的情况；三是经常性了解干部的工作做得还不够深、不够细，与干部交心谈话还需要更进一步加强。

在今后的工作中，公司党委还将积极稳妥地推进干部人事制度的改革工作，进一步贯彻落实有关规定，从思想上找差距、从机制上求突破、从工作上找抓手，通过抓重点、抓关键，，认真总结以往所取得的经验，努力形成人尽其才、充满活力的选人用人机制，不断改进干部选拔任用工作中的不足，切实提高选人用人的公信度和干部群众的满意度，建设一支“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”的干部队伍。下一步，公司党委将从以下三点抓起：

二是要不断加强对干部的教育培训。公司要主动选拔各级干部参加公司组织的各类培训班，逐步提高干部的整体素质。这是提高公司选人用人质量和标准的有效办法，也事为企业吸引和延揽优秀人才的长效机制。

三是要继续、持续强化干部考核评价机制。以干部“能上能下”为重点，建立健全领导干部综合考核评价体系，强化考核结果的运用，将考核结果与干部的薪酬和晋升挂钩，营造健康向上、积极进取的氛围，着力激发干部的工作积极性和主观能动性。

**选人用人工作专题报告一评议两报告篇七**

根据市委组织部《关于做好20\*\*年度市管领导班子选人用人“一报告两评议”工作的通知》(宁组通〔20\*\*〕58号)文件要求，我局党组对局系统20\*\*年度选人用人工作进行了认真回顾，对照《党政领导干部选拔任用工作条例》开展自查，现将有关情况报告如下:

为更好地适应日益繁重复杂的民族宗教工作形势需求，把政治素质好，业务能力强，作风过硬，清正廉洁的干部推到重要岗位，20\*\*年局党组在局机关及宗教团体在编干部队伍中开展了处级干部选拔任用和干部内部轮岗交流使用工作。20\*\*年3月，我局开展处级干部选拔任用，提拔使用干部11人，其中局机关6人(调研员1人，副处长2人，副调研员3人)，团体在编干部5人(团体办公室主任2人，副调研员3人);9月，开展干部内部轮岗交流使用，调整了4个处室的负责人;10月对部分干部进行了处室调整。通过处级干部选拔任用工作，配强配优了局系统中层干部队伍，为我局完成各项重大任务提供了人才保障;通过内部轮岗、交流使用等举措，使民宗干部在多个岗位上得到锻炼，增强对民宗工作全面深入了解，熟悉各条口工作性质，提高机关干部的总体业务工作能力。

我局始终坚持正确的选人用人导向，认真贯彻党的干部路线方针政策，严格执行党政领导干部选拔任用的各项规定，不断完善工作机制，使真正使想干事的人有平台，能干事的人有机会。

(一)严格执行干部选拔任用条例。局党组在干部选拔任用工作中，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》的相关规定，坚持选人用人原则，在干部素质标准上坚持德才兼备、以德为先的原则;在干部能力要求上坚持注重实绩、群众公认的原则，在选拔干部过程中坚持民主、公开、竞争、择优和民主集中制的原则，营造了有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的发展环境。

(二)严格规范干部选拔任用程序。20\*\*年初，局党组根据局机关及宗教团体实际工作需要，经过充分酝酿，提出启动局机关及团体处级干部选拔任用工作的意见。局办公室(人教处)对局机关及团体在编干部队伍情况进行分析梳理，结合处级职位和干部队伍实际情况制定了《南京市民族宗教事务局处级干部选拔任用工作实施方案》和《南京市宗教团体(\*\*\*青年会)在编干部副处级选拔任用工作实施方案》，经局党组研究并报市委组织部和市人社局同意，于20\*\*年3月在局机关和团休在编干部中开展处级干部选拔任用工作。工作中我局严格按照方案组织实施，召开干部大会公开岗位和职数，规范个人申请报名、资格审核、竞职演讲、民主推荐、组织考察、公示的各个环节。选拔过程中紧紧把握民主推荐、考察、酝酿等重要环节，不搞形式，不走过场，公正公开，接受监督，切实做到组织严密，程序合法。

(三)严格按核定职数配备干部。选拔任用工作开展前，我局对职数情况进行分析，根据《条例》规定，对照干部任职资格，对干部队伍情况进行梳理统计。为更加有效合理地确定职数职位，局党组进行充分酝酿、规划布局，并多次到市委组织部、市人社局征求指导意见，在核定的处级职数范围内能最大限度地调整使用干部，真正把能力强、素质好、作风硬，群众信任的干部选拔到领导岗位上来。20\*\*年我局3次调整使用干部，均未出现超职数配备的现象。

(四)严格遵守组织人事纪律。在干部选拔任用工作中，我局切实遵守组织人事工作纪律，局党组书记率先垂范、以身作则，严格按照《条例》规定的程序和纪律办理，在提名、讨论等各个环节上，认真听取各方面的意见，不搞个人说了算。工作中我局坚持做到职位职数公开、任职条件公开、竞聘人员名单公开、考察对象公开等，坚决落实群众的知情权、参与权、选择权、监督权，使我局干部任用工作得到干部群众的认可和肯定。

20\*\*年，我局干部选拔任用工作按照相关规定和程序圆满完成，但在实践过程中还存在一些问题。比如选人用人的视野不够开阔。由于编制受限，近些年我局只能通过接收转业干部的方式充实工作队伍，单一的进人渠道造成了干部队伍年龄结构偏大，人员梯次不合理。在选拔干部的过程中个别岗位还存在着论资排辈的现象。在今后选拔任用干部中，还需要进一步解放思想，大胆提拔使用有能力、有担当的年轻干部，在营造健康向上、积极进取的氛围上下功夫，着力激发干部动力、活力、创造力，培养干部想干事、能干事、会干事、干成事的全面素质，形成人人思发展、人人谋发展的良好局面。

今后，我局还将进一步贯彻落实《条例》有关规定，完善干部选拔任用机制，不断总结干部竞争上岗、选拔任用所取得的经验，努力形成人尽其才，充满活力的用人机制。培养好、选配好、使用好干部。

**选人用人工作专题报告一评议两报告篇八**

坚持严管与厚爱结合、激励与约束并重，推动干部在良好干事氛围中担当作为、干出实绩。下面是星星阅读网小编为您推荐市持续用力扭转选人用人风气情况工作汇报。

树立正确用人导向、匡正选人用人风气，是净化政治生态的治本之策。近年来，xx市坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真贯彻落实习近平总书记关于选人用人的重要论述和指示批示精神，聚焦受xxx、xx、xx等人恶劣影响造成的用人上不正之风严重问题，严厉整治、严格管理、严密机制、持续努力，用人上不正之风得到有效遏制，选人用人工作水平明显提升。具体整治举措上，突出强化“五个抓”。

一、抓源头、亮标准，以加强政治建设校正选人用人导向。

一是树牢“四个意识”。年初，市委组织部召开专门会议，系统学习贯彻习近平总书记对xx工作的重要讲话和指示批示精神。经请示市委同意，2024年6月重开全市组织工作会议，就贯彻落实习近平总书记在全国组织工作会议上的重要讲话精神，进行再动员再部署。市委持续深入开展政治性警示教育，市委主要领导“以案为鉴”讲党课，各级党委（党组）民主生活会都把肃清xxx等人流毒、影响作为重要内容；召开巡视整改专题民主生活会，剖析选人用人问题深层根源，为匡正选人用人风气奠定政治思想基础。全年先后组织xx次专题学习，深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，把旗帜鲜明讲政治贯穿干部工作全程。二是突出政治标准。坚持新时期好干部标准，把政治过硬摆在首位，政治上不合格的“一票否决”。鲜明提出“三坚持三重用”用人导向，坚持担当负责为重，提拔重用敢于担当、恪尽职守的干部；坚持改革创新为先，提拔重用勇于开拓、锐意进取的干部；坚持实干实政为要，提拔重用埋头苦干、业绩突出的干部。三是强化政治把关。探索政治素质考察、干部政治素质档案、任前党组织作出政治素质评价等制度机制，制定强化党委（党组）对干部选拔任用工作领导和把关作用意见，严格落实“凡提四必”“双签字”制度，严把人选政治关、品行关、作风关、廉洁关。市县乡集中换届中全市共排除有问题人选xxx人，期间组织部门受理举报总量、反映选人用人问题举报、反映换届纪律问题举报，比上次换届分别下降xx%、xx%和xx%。

二、抓整治、求实效，以动真碰硬破解选人用人难题。

专项整治“清仓见底”。2024年，对xx巡视反馈的xx个选人用人问题认真调查，依规依纪对xx名当事人责任人作出免职、调离处理；2024年，全市集中开展“一问责八清理”专项整治；2024年开展“清仓见底”行动；2024年对专项整治进行“回头看”，全市共消化超职数配备干部x万人，对xxxx名违规进人列入“另册”管理，已清理消化xxx人。针对局部严重超编问题，探索实行“人员控制数”管理、建立行政事业单位编制“周转池”，目前清理消化任务已全部完成。开展干部人事档案专项审核，集中审核x万名干部人事档案，对xxx人档案信息进行重新认定，对存在问题逐一整改，将档案存在问题的xx局局长调离公务员队伍。常态整治全面覆盖。2024年起开展选人用人专项检查，与市委巡视同部署、同推进、同落实。4年来实现选人用人专项检查全覆盖，共发现问题xxxx个，其中xxxx个问题已整改到位。基层整治从严从实。2024年村“两委”换届中，对换届候选人逐一筛查把关，对存在问题的xxx人取消候选资格；全市共调整村党组织书记xxx名，村党组织书记和村委会主任“一人兼”比例达xx%，较上届提高xx个百分点。聚焦“带病入党”“弄虚作假”“异地入党”“人情党员”等问题，在每个县开展发展党员违规违纪问题专项排查试点。

三、抓长效、立规矩，以严格制度规范用权行为。

聚焦破解难题建制度。近年来出台干部工作制度20余项，都坚持全面从严，坚持问题导向，重在解决问题，增强针对性实效性。聚焦制度落地抓检查。中央和市委重要干部人事制度法规出台后，都及时组织专题学习培训。新修订的《干部任用条例》颁布后，市委、市委组织部第一时间组织专题学习研讨，提出实施意见和工作安排，列为全市重点工作督查范畴全力推进。在党史学习教育、xx巡视反馈问题整改中，都把推进干部工作各项制度落实情况作为重要内容，组织开展专项督查，打通制度落地“最后一公里”。聚焦违规违纪追责任。建立选人用人责任倒查机制，既查处当事人又追究责任人。xxxx年对上轮xx巡视以来xx名“带病提拔”干部的选拔任用过程、廉政把关情况开展倒查。其中，针对xx集团原党委书记、董事长xx“带病提拔”问题，问责包括xx名市管干部在内的xx名干部；对xx县、xx市违规进人问题问责处理xx人并全市通报。

四、抓质量、促提升，以管用举措把好干部选出来用起来。

坚持围绕新时代全面建设xxxxx选好干部、配强班子。一是拓宽来源。持续实施“名校英才入x”工程，近4年共招录北大清华选调生xxx人、其他“双一流”重点院校选调生xxx人。二是精准识别。搭建党建工作“述评考”等平台，促进比学赶超、争先晋位。2024年起全市开展重点工作督查，派驻督查组，既督导市委重大决策部署贯彻落实情况，又加强对干部日常了解。完善领导干部信息库，多维动态收集信息，及时掌握年度考核成绩、分管工作位次、评优受奖、党纪政务处分、函询诫勉等情况，为精准用干部奠定基础。开展“三听一谈”，听取纪检、信访、审计、巡视等方面对干部评价意见，到基层一线听取民声民意，多角度多层面听取政声口碑；考察组全体成员与拟提拔人选集体面谈，加深对干部的直观了解。三是强化选拔培养。提拔重用一批，加强领导班子专题调研和综合分析研判，提拔重用xxx人。交流使用一批，市县党政班子中交流任职的达xx%以上，全市干部资源得到有效统筹。培养储备一批，深化优秀年轻干部专题调研，全面实施“培养选拔优秀年轻干部三年计划”；选派xx万名年轻干部到乡村振兴、疫情防控等重点工作一线经受历练；建立优秀年轻干部库，市级直接掌握xxxx名优秀年轻干部。

五、抓管理、激活力，以干部实干实绩赢得群众公认。

坚持严管与厚爱结合、激励与约束并重，推动干部在良好干事氛围中担当作为、干出实绩。一是推动党性教育常态化。实施“习近平新时代中国特色社会主义思想教育培训工程”，用好理论中心组学习、集中轮训、书记讲党课、万人示范培训、干部网络学院、理论自习室、学思堂等载体，推动学习教育往深里走、往实里走、往心里走。近年来，全市培训干部xxx余万人次，实现县处级以上干部、基层党组织书记集中轮训全覆盖。实施xx特色党性教育体系建设工程，充分运用xx精神、xx精神、xx精神等红色资源，打造“重走赶考路”“同呼吸·心相印”“再上xx”“美丽xx”和学习xxx、xx等党性教育精品项目。二是推动严格管理常态化。把坚决做到“两个维护”、确保党中央政令畅通作为从严管理干部的首要任务，强化对中央和市委重大决策部署落实情况的政治巡视，坚决反对形式主义、官僚主义。开展疫情防控专项巡视，对履责不力的x名乡镇党政正职予以免职；深化纠正“四风”和作风纪律专项整治，深入开展扶贫领域腐败和作风问题专项治理，发现扶贫领域违纪违法问题线索xxx件、处理处分xxx人，发现作风问题线索xxx件、组织处理xxx人。市委对搞无原则纷争、闹不团结的x个县级党政班子进行组织调整，对其中x名县委书记、x名县（市区）长作出组织处理。近3年来，全市提醒函询诫勉干部xxxx人次，xxx名市管干部在民主生活会上就函询诫勉事项作出检查说明。三是推动关心关爱常态化。出台激励干部担当作为措施xx项，制定容错纠错措施xx项，初步构建起正向激励干部制度体系。选树xx名担当作为先进典型、表彰xxx名好支书，组织开展争做“担当作为好干部”“干事创业好班子”活动。就规范问责、精文简会、减少检查等出台专门规定，切实减轻基层负担。探索推行干部家访制度，加强对干部深入了解、联系沟通、心理疏导、困难帮扶；规范干部住院慰问工作，明确干部生病住院由组织部门及时探望慰问，帮助解决困难。四是推动能上能下常态化。对履行职责不力、担当意识不强、作风形象不好、群众意见较大干部及时进行组织调整，2024年以来处理不担当不作为干部xxx人。

**选人用人工作专题报告一评议两报告篇九**

按照区委巡察组关于巡察工作部署要求，现就集团公司选人用人工作有关情况汇报如下：

集团公司成立于\*\*年\*\*月\*\*日，共设立\*\*个部室。现管理企业\*\*家，代管事业单位\*\*家，现有员工\*\*人，其中：正处级\*\*人，副处级\*\*人，科级干部\*\*人(正科级含享受待遇\*\*人，副科级含享受待遇\*\*人，事业身份副科级\*\*人)，企业员工\*\*人，事业人员\*\*人。集团公司党委坚持党管干部原则，坚持德才兼备、以德为先，坚持五湖四海、任人唯贤，坚持事业为上、公道正派，把好干部标准落到实处。自\*\*年\*\*月以来，集团公司党委共选拔任用干部\*\*名，正科级\*\*人，副科级\*\*人，其中：\*\*名副科级延长试用期任职，\*\*名按照原职级安排工作。

在坚持干部任用基本条件，同时根据不同岗位特点，按照不同职务干部职责要求，综合考虑干部的专业、经历、性格、能力与岗位匹配度，增强选人用人的准确度;坚持把功夫下在平时，注意掌握干部的一贯表现和群众口碑，广泛听取各方面意见，尊重了解情况的少数人的意见。保证选人用人工作的纪律性、规范性、严肃性。

(一)坚持树立正确用人导向。

集团公司党委在干部选拔作用工作中，严格执行《党政领导干部选拔作用工作条例》的相关规定，坚持选人用人原则，在干部素质标准上坚持德才兼备、以德为先的原则;在干部能力要求上坚持注重实际、群众公认的原则，选拔干部过程中坚持民主、公开、竞争、择优和民主集中制的原则，营造了有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的发展环境。

(二)建立干部管理有效机制。

按照干部选拔任用规定，发挥集团公司党委在干部选拔任用工作中的领导和把关作用，严格组织原则和决策程序，选拔任用工作均经过党委会议进行研究决定。充分发挥人力资源部门职能作用，理顺干部管理的体制机制。积极与区委组织部、区国资委沟通协调干部选拔任用工作，及时报送了干部队伍现状情况报告、科级干部选拔任用工作意见等。

(三)严格选拔任用工作程序和入口关。

在制度执行过程中，把工作重心放在严把入口关上，把握重要流程节点，在严把推荐关、考察关、决策关、任职关的同时，坚持高标准原则，党委就根据试用期满考核情况，结合年度考核、日常表现等情况，经综合分析研判，对\*\*名副科级干部做出延长试用期半年，其中\*\*名终止试用期按原职务职级安排工作的决定。专门进行干部任职前谈话，明确工作使命和责任，以及自身缺点和不足，提出工作标准和廉政要求，切实提升新提拔干部的大局意识强化宗旨意识，增强责任意识，筑牢廉政意识。

(四)严格执行组织人事纪律。

集团公司党委认真贯彻落实组织人事纪律，带头学习干部选拔任用有关政策法规，深入开展了整治用人不正之风工作，使干部选拔任用工作进一步规范，选人用人公信度进一步提高，近年来，在干部选拔任用工作中，未出现跑官、买官、卖官、突击提拔、“带病上岗”、任人唯亲、弄虚作假等情况。

(五)严格干部人事档案审核归档，确保档案真实准确完整规范。

一是按选拔任用程序和类别将干部选拔任用工作中形成的文书档案及时归档。

二是集团公司党委按照区委组织部干部人事档案专项审核和学历学位真实性比对排查工作要求，严格按照审核规定开展相关工作。历时六个月完成\*\*余份档案的审核及学历学位比对工作，对发现的\*\*名学历学位有问题情况经党委审核后均按规定及时进行了上报。

集团公司党委选人用人工作中，尽管进行了一些有益的探索，也取得了一定的成效，但同区委的要求，同干部群众的期盼相比，仍存在许多的差距和不足。主要表现在以下方面：

一是选人用人制度还需要进一步完善。虽然集团公司在干部选拔任用工作中能够认真贯彻执行选拔任用有关规定，规范了选人用人的程序和方法，但在中层干部教育培养、考核评价、监督约束等方面的配套制度还有欠缺，还不够完善。

二是对干部的教育管理还不够到位。集团公司由多个部门企业整合到一起，各企业从事行业领域较多，人员素质结构复杂，部分干部工作热情不高，主动意识不强，拈轻怕重，安于现状，有“等靠要”的思想。在个别干部身上还不同存在没有把全部精力放在干事创业上，不积极努力开拓市场，着力提升企业效益，而一味守摊子、挨日子、吃老本。对上级安排布置的工作敷衍应付，对上级提出的问题建议有抵触情绪、思想散漫、行为慵懒的现象。

三是对职工树立正确的好人思想办法不够多。特别是在干部组织考察个别谈话环节中，当考察组问询考察对象的主要缺点和不足问题时，被谈话人多存在好人主义倾向，不说缺点，即使有缺点、有问题也不愿说、不敢说，有怕得罪人的思想，或回避缺点不足，或蜻蜓点水，或无关痛痒，多以不了解、没发现、加强政治理论知识和业务知识学习等答复，不能完全公正客观评价干部，不利于真正选拔出来政治思想合格、工作作风过硬、能力素质强的干部。

四是干部交流缺乏常态化、制度化。集团公司成立至今，适逢国有企业混合所有制改革和出让，严格组织人事纪律，对干部提拔任用、交流和调动等进行严格审批，一定程度造成干部交流不畅，形成了部分企业班子配备不够齐整，年龄、专业结构、梯次配备不合理等现象。不仅削弱了干部的进取精神，也影响到班子的整体合力和工作效率。

五是年轻干部人才储备工作还需进一步加强。集团公司中层的平均年龄不断增长，对于专业岗位年轻干部的锻炼培养和人才储备需要不断充实和加强。从数量上看,与形势发展要求有一定差距;从结构上看,专业结构不尽合理,高层次专业人才特别是熟悉现代经济管理、城市规划、园林设计、财务及法律业务的干部较为紧缺,女干部和党外干部的比例偏低。对后备干部储备和培养渠道不够多、方法不够新,力度不够大，缺少实实在在、有针对性的科学方法。

六是选人用人思想不够解放。从用人观念上看，还存在思想不够解放的问题。长期以来，我们一直把破除论资排辈、营造优秀年轻干部脱颖而出的环境作为干部人事制度改革的重要内容，但在实际工作中，还没有完全处理好优秀年轻干部脱颖而出与调动不同年龄段干部积极性的关系，还没有完全冲破论资排辈、迁就照顾等思想障碍，大胆使用年轻干部上力度还不够强，步子迈的还不够大，与干部群众的期盼还有差距。同时，在选拔干部过程中还有求全责备的思想，容易失去用人的最佳时机，在一定程度上造成领导干部队伍相对老化和活力不足。

七是对干部能力素质有待提高。集团公司整合后形成的干部队伍结构配比不尽合理，人员素质参差不齐。集团公司干部整体素质不高，主要表现在理论素质不高，工作中往往就事论事，不注意从政治和全局观察事物;专业知识能力素质欠缺，不善于学习思考;能力素质欠缺，领导水平不高;岗位教育、企业任职的意识缺乏，且工作中切实发挥作用不明显。整合后集团公司党委有针对性的对干部进行交流使用，开展了专题党课等培训引导工作，着力提高和培养干部的素质，收到一定成效。

集团公司党委将从进一步贯彻落实《条例》规定着手，努力提升企业融合度，增加归属感，着力提升干部整体素质，着力提升干部“四个意识”，从思想上找差距，从机制上求突破，从工作上找抓手，抓重点、抓关键，认真总结干部选拔任用所取得的经验，加强组织人事干部专项培训。不断完善干部选拔任用制度，培养好、选配好、使用好干部，为提高集团公司党委组织工作科学化水平奠定基础。

一是抓好学习宣传。把学习宣传《条例》作为一项重要的政治任务，纳入党委中心组和党政干部培训内容，通过采取专题辅导、交流研讨、开辟专栏、印发材料等多种形式，切实将学习范围覆盖到集团公司所有干部群众，促使两级领导干部熟悉和带头遵守《条例》，组织人事干部精通和严格执行《条例》，广大干部群众了解和广泛监督《条例》。进一步加强干部理论学习，提高政治站位，推动干部干事创业取得新成效，把干部学习教育当做重点来抓。

二是完善干部选拔任用机制。着力完善干部选拔任用机制，把好选人用人关，大胆培养大胆使用忠诚干净担当、谋改革促发展实效突出的干部。严格执行干部问责制度，切实做到有权就有责，有责要担当，失责必追究。进一步加大干部管理力度，着力加强干部教育监督管理力度，不断提高党员道德修养的自觉性。通过学习教育和自省自律强化党员的道德自律意识，引导干部努力学习，提高理论素养，加强党性锻炼，增强权为民所用、情为民所系、利为民所谋的自觉性，切实做到为民、务实、清廉，努力营造风清气正的政治生态。建立干部轮岗交流机制，加大干部交流和队伍融合力度，增强干部队伍素质。切实促进党员领导干部廉洁从政，坚决防止用人上不正之风，形成制度管权、制度管人的良好机制。

三是健全干部考核评价机制。认真落实国资委对领导班子的考核工作。严格执行对各子公司领导班子考核，确保考核结果真正反映出各班子的工作成效、做事热情、责任担当，使优秀班子能脱颖而出。将考核触角延伸到集团公司各个层次，针对“一把手”、副职干部、中层干部、普通办事员等不同层次的对象，制定相应的考核细则，用不同的尺子量不同的人，以差异化考核体现出考核的公平合理，以分层分类的量化考核排名让同类干部在同一赛场上“赛跑”，触动和激发干部分发向上，逐步改变慵懒无为的状况。与此同时，强化考评结果运用，逐步建立干部激励机制、奖励机制，切实让优秀干部脱颖而出，切实激发干部工作热情。实现及时选拔使用实绩突出、群众公认的干部，调整不适宜担任现职的干部，真正通过考核实现好中选优、优中选强，将干部放在合适的位置上。

四是积极营造良好选人用人氛围。要在党员干部适应新常态，抢抓新机遇，谋求新作为，争创新业绩，促进新发展，树立脚踏实地、求真务实、以民为本的新政绩观上下功夫，努力破除阵风论、过头论、阻碍论等错误论调，树立风清气正、健康发展的新环境;逐步建立容错机制，在引导干部严以用权，科学、民主决策，不断提升执政能力和水平的同时，让干部卸下思想包袱，敢想、敢做。努力破除为官不为、站位不为、碌碌无为等不良现象，树立干事创业、勇于担当、廉洁从政新气象。以上是集团公司党委选人用人专项报告，不妥之处，请各位领导批评指正。

**选人用人工作专题报告一评议两报告篇十**

该报告被广泛使用。根据上级的部署或工作计划，每完成一项任务，都要向上级汇报，反映工作的基本情况、工作中的经验教训、存在的问题和今后的工作思路，以获得上级领导部门的指导。以下是为大家整理的关于,欢迎品鉴！

为进一步落实选人用人专项治理工作，规范公司选人用人工作程序，根据县委组织部《关于印发关于开展选人用人问题专项治理工作方案的通知》要求，公司迅速组织开展了选人用人专项治理工作。现将有关工作情况报告如下：

（一）组织学习文件。根据县委组织部的要求，公司党委中心组（扩大会议）学习了县委组织部《关于开展选人用人问题专项治理工作方案》、中央新修订的《干部任用条例》、《地方各级人民政府机构设置编制管理条例》、《四项干部监督制度》、《县直单位、镇场区党组（党委）干部任免基本流程》等重要文件，要求与会人员要认真领会文件精神，提高政治站位，配合开展自查自纠。

（二）及时部署工作。公司党委高度重视此次清理工作，第一时间对选人用人问题专项治理工作作出相关部署：一是要求提高思想认识，增强开展选人用人问题专项治理工作的责任感和自觉性，高度重视此次专项清理工作，全面深入开展自查，从严从实抓好整改。二是成立自查自纠工作专班，负责开展选人用人专项治理工作。三是按要求认真做好自查自纠阶段工作，严格对照选人用人负面清单，对公司2024年以来选人用人情况开展自查。四是根据自查结果，明确整改措施、目标任务和完成时限，认真落实，整改到位。

（三）开展自查自纠。公司工作专班对历年干部的任职情况进行全面梳理，重点对2024年以后的干部任职情况开展自查。一是清查了自公司成立以来任职干部的任职文件和相关会议纪要或其它任职材料。二是重点清查了2024年以后任职干部的“三龄两历一身份”等任职资格材料。三是严格清查2024年以后任职干部的选任程序是否规范等问题。四是将所有干部任职资料进行治理归档。

（一）相关制度有待进一步完善。公司虽然已制定了相关制度，但在干部监督管理、人才薪资激励等方面存在不足需进一步完善。下一步公司将进一步加强相关制度建设，形成科学的选人用人机制和监督机制。

（二）及时做好人事档案建设。由于公司成立时间短，人事工作经验不足，出现一些归档不及时、资料不齐备等问题。下一步公司将进一步规范人事档案，安排专人负责，对公司人事资料做到及时归档。

（三）及时调整补充岗位设置。因人员调动、提拔等因素出现岗位空缺等，公司将及时补充配备到位，确保公司各项工作有序运行。

根据市委组织部《关于做好20xx年度市管领导班子选人用人“一报告两评议”工作的通知》(宁组通〔20xx〕58号)文件要求，我局党组对局系统20xx年度选人用人工作进行了认真回顾，对照《党政领导干部选拔任用工作条例》开展自查，现将有关情景报告如下:

为更好地适应日益繁重复杂的民族宗教工作形势需求，把政治素质好，业务本事强，作风过硬，清正廉洁的干部推到重要岗位，20xx年局党组在局机关及宗教团体在编干部队伍中开展了处级干部选拔任用和干部内部轮岗交流使用工作。20xx年3月，我局开展处级干部选拔任用，提拔使用干部11人，其中局机关6人(调研员1人，副处长2人，副调研员3人)，团体在编干部5人(团体办公室主任2人，副调研员3人);9月，开展干部内部轮岗交流使用，调整了4个处室的负责人;10月对部分干部进行了处室调整。经过处级干部选拔任用工作，配强配优了局系统中层干部队伍，为我局完成各项重大任务供给了人才保障;经过内部轮岗、交流使用等举措，使民宗干部在多个岗位上得到锻炼，增强对民宗工作全面深入了解，熟悉各条口工作性质，提高机关干部的总体业务工作本事。

我局始终坚持正确的选人用人导向，认真贯彻党的干部路线方针政策，严格执行党政领导干部选拔任用的各项规定，不断完善工作机制，使真正使想干事的人有平台，能干事的人有机会。

(一)严格执行干部选拔任用条例。局党组在干部选拔任用工作中，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》的相关规定，坚持选人用人原则，在干部素质标准上坚持德才兼备、以德为先的原则;在干部本事要求上坚持注重实绩、群众公认的原则，在选拔干部过程中坚持民主、公开、竞争、择优和民主集中制的原则，营造了有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的发展环境。

(二)严格规范干部选拔任用程序。20xx年初，局党组根据局机关及宗教团体实际工作需要，经过充分酝酿，提出启动局机关及团体处级干部选拔任用工作的意见。局办公室(人教处)对局机关及团体在编干部队伍情景进行分析梳理，结合处级职位和干部队伍实际情景制定了《南京市民族宗教事务局处级干部选拔任用工作实施方案》和《南京市宗教团体(基督教青年会)在编干部副处级选拔任用工作实施方案》，经局党组研究并报市委组织部和市人社局同意，于20xx年3月在局机关和团休在编干部中开展处级干部选拔任用工作。工作中我局严格按照方案组织实施，召开干部大会公开岗位和职数，规范个人申请报名、资格审核、竞职演讲、民主推荐、组织考察、公示的各个环节。选拔过程中紧紧把握民主推荐、考察、酝酿等重要环节，不搞形式，不走过场，公正公开，理解监督，切实做到组织严密，程序合法。

(三)严格按核定职数配备干部。选拔任用工作开展前，我局对职数情景进行分析，根据《条例》规定，对照干部任职资格，对干部队伍情景进行梳理统计。为更加有效合理地确定职数职位，局党组进行充分酝酿、规划布局，并多次到市委组织部、市人社局征求指导意见，在核定的处级职数范围内能最大限度地调整使用干部，真正把本事强、素质好、作风硬，群众信任的干部选拔到领导岗位上来。20xx年我局3次调整使用干部，均未出现超职数配备的现象。

(四)严格遵守组织人事纪律。在干部选拔任用工作中，我局切实遵守组织人事工作纪律，局党组书记率先垂范、以身作则，严格按照《条例》规定的程序和纪律办理，在提名、讨论等各个环节上，认真听取各方面的意见，不搞个人说了算。工作中我局坚持做到职位职数公开、任职条件公开、竞聘人员名单公开、考察对象公开等，坚决落实群众的知情权、参与权、选择权、监督权，使我局干部任用工作得到干部群众的认可和肯定。

20xx年，我局干部选拔任用工作按照相关规定和程序圆满完成，但在实践过程中还存在一些问题。比如选人用人的视野不够开阔。由于编制受限，近些年我局只能经过接收转业干部的方式充实工作队伍，单一的进人渠道造成了干部队伍年龄结构偏大，人员梯次不合理。在选拔干部的过程中个别岗位还存在着论资排辈的现象。在今后选拔任用干部中，还需要进一步解放思想，大胆提拔使用有本事、有担当的年轻干部，在营造健康向上、进取进取的氛围上下功夫，着力激发干部动力、活力、创造力，培养干部想干事、能干事、会干事、干成事的全面素质，构成人人思发展、人人谋发展的良好局面。

今后，我局还将进一步贯彻落实《条例》有关规定，完善干部选拔任用机制，不断总结干部竞争上岗、选拔任用所取得的经验，努力构成人尽其才，充满活力的用人机制。培养好、选配好、使用好干部。

根据会议安排，现将我镇xxxx年度选人用人工作报告如下，请各位予以评议：

镇党委严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》有关规定，按照习近平总书记新时期好干部标准，认真做好全镇干部培育、选拔、管理、使用工作，对干部选拔任用各个环节全程纪实，xxxx年提拔任用内设机构正职x名。深入村（社区）开展两次班子回访，全年召开专题研判会x次，对干部情况逐一梳理“过筛子”，严把用人标准，调整支部书记x名、村主任x名、专职干部x名，对能干事、会干事的干部及时提拔重用，提拔x名村主任、x名专干为支部书记,全覆盖推行书记主任“一肩挑”，书记兼任乡村振兴理事会理事长及集体经济组织、合作经济组织负责人，进一步优化了带头人队伍建设，为换届选举做好充分准备；组织村干部集中培训x次，到xxx学习x次，开展年轻干部交流座谈会x次，积极开展“讲比创树”演讲比赛、主题辩论赛等系列活动，进一步优化了年轻人队伍建设；严格落实区级联审机制，坚持凡进比审，坚决把不符合条件的人员挡在门外。

根据《公务员法》《公务员职务与职级并行规定》等有关规定，认真做好职务与职级并行相关工作。一是全面把握总体要求。深刻领会法律法规实质，对相关政策进行详细解读，扎实细致做好组织实施工作。二是严格把握晋升标准和条件。根据工作需要、德才表现、职责轻重、工作实绩和资历等因素综合考虑，进一步明确实施范围、晋升条件、晋升程序等具体要求。三是科学使用职级职数。结合现有人员和余编数，着眼未来5到10年的工作需要，科学合理使用领导职务和职级，确保“双梯制”双向互通，实现职级晋升“小步快跑”、持续激励。四是准确把握晋升程序。严格执行动议、预审、民主推荐测评、公示等环节，xxxx年干部职级晋升x名。

镇党委认真执行中央、市委、区委关于干部选拔任用工作的法规，加强对干部选拔任用全过程的监督检查，推动建立以德为先、任人唯贤、人事相宜的选拔任用体系，把政治标准放在第一位，以事择人、人岗相适。

一是常抓学习不松懈。以中心组领头学、党组织广泛学、学习强国app随时学的模式，深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大、十九届二中、三中、四中、五中全会精神，学习选人用人相关法律法规，确保干部选拔使用工作做到公平、公正、透明，有效预防了干部任用工作中不正之风，树立了正确的用人导向，形成了风清气正的用人环境。

二是常抓教育不松懈。依托邱少云烈士纪念馆、故居等红色资源，多次组织党员干部开展革命传统教育、先进典型教育，不断巩固深化主题教育成果，时刻要求全镇广大党员干部要始终保持坚定立场，严守政治纪律和政治规矩，坚决彻底肃清孙政才恶劣影响和薄熙来、王立军流毒，营造良好政治生态，切实增强“四个意识”、坚定“四个自信”，做到“两个维护”，以实际行动兑现市委“三个确保”政治承诺。

三是常抓提醒不松懈。对新提任的干部进行任前谈话；对重要岗位的同志进行廉政谈话。为干部履职念好了“紧箍咒”，打好了“预防针”。严格落实党风廉政建设责任制，全年以本镇案例开展“以案四说”警示教育x次，廉政教育活动x次，监督检查x余次，警示谈话x人次，诫勉谈话x人次，通报批评x人次，自上而下将责任制度落到实处。

针对上年度干部培养方面的责任履行不够好、为民解难题的能力还不够等问题，通过狠抓正风肃纪，加强规章制度的贯彻落实，加强学习教育力度，加强督导检查力度，现均已有效整改，并将继续长期坚持。

一年以来，虽然各项工作取得一定成绩，但对标反思，仍存在一些不足之处。比如：干部队伍战斗力还需进一步加强。部分镇村干部工作统筹能力、协调能力、创新能力还不够，发展意识较差，难以适应乡村振兴的新形势、新要求。

今后，我们将严格按照《党政领导干部选拔任用工作条例》的要求，以新时代习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，进一步加强改进干部选拔任用工作和培养工作。一是扎实抓好村（社区）两委换届工作，早谋划、早安排，大胆使用优秀年轻干部，打破地域概念，使村级班子形成梯次配备、搭配合理、上下贯通、优势互补的结构；二是不断完善年轻干部选拔体系，深化干部竞争机制，让敢担当善作为的干部有舞台；三是进一步加大干部监督的执行力度，切实提高选人用人的公信度和干部群众满意度，建设忠诚干净担当的高素质干部队伍。

**选人用人工作专题报告一评议两报告篇十一**

按照省委组织部、市委组织部、省法院的部署安排，先后为x院x名入额法官确定了法官等级，下面是众鑫文档网小编给大家带来的法院选人用人专项检查工作汇报材料范文，希望大家喜欢。

xx年以来，xx法院以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚决贯彻习近平加强政法队伍建设的重要指示精神，在选人用人建设工作中，突出政治标准，突出忠诚干净担当，认真落实《党政领导干部选拔任用工作条例》，坚持标准，严密程序，深化改革，严肃纪律，干部选拔任用工作的科学化、民主化、制度化水平进一步提高。xx年以来，xx法院共提拔重用干部x人，配合组织部推荐选拔市管干部x人，晋升法官等级x人，晋升职级x人次，通过招录、遴选新进人员x人。

一、主要工作

x年以来，x院坚持把一个“严”字贯穿到组织人事工作全过程，突出问题导向，在队伍建设上想办法、出实招、补短板，队伍建设取得明显成效。

(一)以严的要求狠抓思想政治建设，确保队伍绝对忠诚。一是树立思想政治工作一盘棋思想，建立以党组为核心，一把手负总责，分管领导全面抓，党支部为基础，政工部门为主导的思想政治工作网络，形成齐抓共管格局。二是扎实推进“两学一做”、“不忘初心、牢记使命”重大主题教育工作，刀刃向内解决突出问题，提升党性修养，引导干警坚定理想信念，切实增强“四个意识”，坚决做到“两个维护”。三是与时俱进创新思想政治工作方法。拓宽思想教育方式，定期开展思想政治状况调研，建立干警思想动态分析和谈心谈话制度，确保思想政治工作入心入脑。

(二)以严的标准坚持制度规范，切实做到按程序选人用人。一是以《党政领导干部选拔任用工作条例》为遵循，细化和完善规范选人用人议事规则和实施流程。二是在党组会研究环节，坚持集体酝酿、集体决策，规范了选人用人决策行为。三是在干部任职环节，严格执行干部任前公示制度、干部任职试用期制度、干部任职谈话制度，切实加强了干部选拔任用的监督教育管理。四是全面推行领导干部试用期制，认真开展领导干部试用期考察、年度考核，切实强化对干部的跟踪管理。

(三)以严的措施抓好干部选用管理，形成良好选人用人氛围。一是深化干部人事改革，努力形成“能者上、庸者下”的选人用人环境。严把“准入关”，积极争取指标，面向社会招录公务员x人，科学设置招考职位及条件，确保进人质量;严把“用人关”，严格落实干部个人重大事项报告等制度，每年按组织部要求，组织全院处级以上干部填写了报告，共完成x余份报告的系统录入、信息核对、补正和汇总上报工作。二是扎实做好人事任免工作，周密开展资料准备、个人事项报告填写与核查、材料上报、档案审查等事项，及时向市人大常委会、市委组织部、政法委上报人事任免工作。三是严查违纪违法案件。严格落实案件查办制度，对已经查实违法违纪人员，采取“零容忍”的态度，做到有案必查、有腐必惩。

(四)以严的精神稳妥推进司法改革，确保队伍稳定务实。深入推进法官职务序列改革，司法体制改革“红利”进一步落地。按照省委组织部、市委组织部、省法院的部署安排，先后为x院x名入额法官确定了法官等级，为x名法官助理、书记员进行了职务套改，高效率地完成法官和司法辅助人员的单独职务等级确定工作。

二、存在的问题和不足

(一)选人用人方面

1.干部队伍结构不合理。审判一线办案法官数量不足，审判辅助人员短缺，“案多人少”矛盾突出。现有员额法官x人，法官助理x人，书记员与速录员x人，远未达到要求1:1:1的人员比例。受机构改革等因素影响，人员“减多进少”，造成人员断层，同时年龄结构不合理，50岁以上和35岁以下的干部占比较高，中间各年龄段占比较低，整体年龄结构呈现两头大中间小的“哑铃型”分布，队伍梯次出现青黄不接。中层领导干部年龄偏大，中层正职平均年龄x岁，副职平均年龄x岁，综合部门与审判部门相比更为明显。近年来为缓解干警年龄结构偏大的问题，通过公务员招考、遴选等方式招录了大批年轻干部，极大地改善了干部队伍的年龄和学历结构。但是也带来了年轻干部年龄与职务“扎堆”的问题，为今后干部选拔与晋升调职埋下了潜在矛盾。

2.入额遴选工作矛盾逐渐显露。随着司法改革的深入，法官员额制已全面完成，使优秀的法官集中在了审判一线，提高了法官专业化、职业化的水平，提升了审判效率和质量。但是，在法官入额遴选工作中也出现了很多矛盾。一是我院执行省里规定的x%的法官员额比例，在办案数量只增不减的情况下，“案多人少”的矛盾进一步凸显，许多优秀的老法官因名额限制，未能进入员额，不能继续担任法官，员额法官办案压力陡增，难以有效应对日益增长的办案要求。在怎样合理使用未入额法官，充分调动他们的工作积极性方面，途径还不够多，方式方法还有待创新。二是法官员额分配存在矛盾。部分年龄较大的或已经改为非领导职务、长期不办案的法官也想法设法要求入额;入额的院领导、庭领导事务性工作繁忙，牵扯精力工作较多，无法专注办案，入额后办案量较少，无形中增加了一般入额法官的工作量;部分青年法官，特别是原审判执行业务骨干、办案能手未能入额而转任法官助理，有的还要兼职书记员工作，工作积极性受到影响，削弱了干劲。三是新的入额遴选政策限制了x法院x年以后新招录的法官助理入额途径，新招录法官助理只能到基层法院任职才能入额。x院x年以后新招录的法官助理共x人，占现任法官助理人数的一半以上，且均为硕士研究生以上学历。为入额成为法官，今后几年势必会有大量法官助理要求调走，造成人员短缺和人才流失。如果限制人员调动，则会因失去入额机会而影响法官助理的工作积极性，不利于审判执行工作健康发展。

3.年轻干部培养和交流机制不够完善。有些部门轮岗交流、培训学习的机会较少。对年轻干部缺乏长远培养规划，大力选拔使用年轻干部上方法不够多，措施不够有力，还处于研究论证阶段，没有制定出台具体办法措施，没有形成一套完善的选拔、培养、管理和使用制度，存在重“进、选、招”，忽视“育、管、用”的问题。

4.干部监督管理仍有不足。x院近x年共有x名处级领导干部因个人有关事项报告存在不实问题而受到批评教育、诫勉谈话。有x名局级干部被诫勉谈话，究其原因，并非本人有意隐瞒漏报，主要是思想重视程度不够，对法规理解有偏差造成填报疏漏。虽然院党组高度重视领导干部个人事项填报工作，并多次予以强调要求，从严按照“两项法规”对违反规定的同志严肃处理，但也反映了组织部门前期的教育宣传、指导审核工作没做到位，提前预防工作没有全面跟上。

5.对专门技术人才的引进、培养和作用发挥重视程度不够，进人渠道不通畅。法院工作专业化程度高，在知识产权案件审理、司法鉴定等复杂审理工作中，需要高精尖的法律及相关专业的优秀人才作支撑，目前的常规招录渠道，无法很好地满足需要。

(二)担当作为方面

6.思想状态不够积极。受客观因素影响，少数干部精神状态不佳，没有及时调整好思想状态，存有畏难情绪和懈怠心理。一是审判任务繁重，案件数量逐年增长、审限和司法公开等要求严、新型疑难复杂案件增加、社会大环境变化，对人民法院司法职业的要求越来越高，加班加点突击办案成为很多干警的工作常态。同时，各部门干警有近x分之x人员还要承担信访、调研、宣传、授课等工作，工作压力大。在民事审判、执行等业务量较大的部门，该矛盾更加突出。另外，部分当事人不理智地缠诉闹访，也给干警增加了较大的心理压力和精神负担，部分干警产生了职业倦怠，工作积极性和主动性不高。x年来，总计有x人选择辞职、提前退休离开审判岗位。二是受岗位职数限制以及司法改革配套制度不完善等因素影响，有的干警在岗位职级、收入和退休待遇等方面存在落差，影响了干工作的效率。不同编制、不同岗位的工资待遇和奖金差距较大。除行政编干警外，其他编制的干警没有享受到司法责任制改革带来的福利，没有享受到公车改革、职务职级并行带来的改革红利。改革后，员额法官的工资待遇提高了很多，但行政工勤、事业编制人员工资无任何变化。身份、待遇的巨大差别，也造成了不同编制干警之间的隔阂，影响了团结协作，无形地削弱了队伍的凝聚力。

7.能力素质存在短板。在队伍建设革命化、正规化、专业化、职业化上做了大量工作，取得了一定成效，但与新时代新担当的要求还有差距。x院干警整体学历水平较高，行政编人员中研究生以上学历超过三分之一，但审判一线缺乏专家型、复合型法官，特别是缺乏在全国司法领域较为突出的法律实务人才。近x年来，新进的年轻干警较多，虽然学历高、干劲足，但办案经验和社会经验较少，在办理复杂案件、处理当事人情绪偏激等情况时，协调和紧急应变能力有所欠缺，办案效果与“三个效果”的要求还有差距，与人民群众新期待还有距离。

8.教育培训提升效果不够明显。教育培训缺乏层次性、针对性和灵活性，培训内容吸引力不够强，培训时间和方式与日常工作冲突，工学矛盾突出，致使有些干警对参加培训的热情不高，或者参加培训能力素质提升不明显。对审判业务部门的培训较多，对综合部门的业务培训较少，综合部门对业务培训的需求比较迫切。

(三)狠抓落实方面

9.规章制度落实不够有力。在内部管理上虽然制定了相应的规章制度，但在抓落实上还不够有力，存在部署多、检查少、督促少的现象。对请销假不及时、工作期间着装不规范等问题，院里制定了有关规章，并多次强调，但仍存在抓一抓情况好转一下，过后又反复出现的情况，反映了管理监督不够到位、不够及时。

10.考核制度不够完善。现有的考核机制中，仍存在定性评价多于定量评价的问题。虽然包含了工作目标任务的指标，但是也未完成客观量化，很难用一把“尺子”去衡量不同部门、不同岗位干部的工作成绩，导致干部之间横向比较科学性还不够，对每个岗位的任务和考核缺乏个性化的标准。对法官的考核虽以个人办案量作为重要指标，但是不同部门、不同类型的案子差距较大，权重折算比例难以平衡。如：普通民事案子数量多，案情相对简单，审理难度小，审理时间短，结案较快;刑事案件数量少，案情相对复杂，审理要求高，结案时间长，民事法官年均结案数是刑事法官年均结案数的x倍以上，造成在对民事案件和刑事案件考核指标量化上很难平衡。注重年终一次性考核，对平时的动态考核、考察存在运用不够，考核结果不能全面地反映干警日常的工作情况。

三、下步工作打算及建议

x院将继续坚持稳中求进工作总基调，深化干部人事制度改革，积极落实从优待警各项政策，充分调动广大干警干事创业的积极性。

一是提高政治站位。引导干警树立正确的世界观、人生观和价值观，提高干警廉洁自律、勤政敬业的道德觉悟。开展谈心谈话活动，及时了解干警思想动态，坚持问题导向，有针对性地做好思想政治工作。

二是健全工作机制。合理的人才选拔使用和培养制度，确保德才兼备、专业水平强、业务能力高的人员得到合理任用，做到人岗相适。给青年干警搭建成长的舞台，敢于压担子，给与更多锻炼的机会。建立常态化的轮岗交流制度，探索在两级法院间开展挂职锻炼，选派优秀的法官助理到基层法院挂职法官办案，从基层法院选调优秀助理到上级法院历练经验，建立良性互动，调动干警的工作积极性。

三是建立员额法官动态管理制度。通过考评，对能力不适应、考核不达标的员额法官，动员及时退出员额。及时补充因法官辞职、调出、退休而腾出的员额以及因干警人数增加而相应按比例增加的员额，实现员额法官队伍的良性循环。

四是完善奖惩激励机制。针对不同岗位的特点，科学设置调研、办案数量的考核权重。结合法官的办案周期、发改率等办案质量数据，科学设定绩效考核标准，发挥出绩效考核的“指挥棒”作用，提高办案质效。

五是认真做好招录选拔优秀人才进院工作。通过面向社会招录和面向全国遴选公务员，选拔优秀人才进院，不断优化全院人力资源配置，实现人力资源新陈代谢的良性循环。

六是继续做好干部监督工作。严格按照市委组织部要求，完成好领导干部个人事项报告工作的各项任务，重点是完成好随机抽查工作。七是落实从优待警政策。完善干警履职保障机制，完善法官权益保障的配套措施，使法官无“后顾之忧”，安心本职工作。发挥好公务员职级并行激励作用，进一步调动x院干警干事创业的积极性。通过落实好现有司法干部相关政策，在推进司法改革的过程中，确保全院队伍稳定，减少人才流失。

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn